

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rapigra Jakarta

Adi Maryadi¹, Ari Nurdin²

Abstrak

Faktor manusia merupakan faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan visi, misi, dan dalam mencapai target perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Perhatian lebih yang diberikan oleh perusahaan salah satunya adalah dengan dipengaruhi disiplin kerja dan kecerdasan emosional yang baik. Penelitian ini mengungkapkan bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu berupa kuesioner dan metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Penelitian ini memilih objek penelitian kepada karyawan PT. Rapigra Jakarta dan pengumpulan data dilakukan dengan data primer dan data sekunder dengan metode purposive sampling yaitu seluruh populasi departemen produksi dijadikan responden sebanyak 87 responden. Dari hasil uji hipotesis penelitian ini dengan menggunakan uji t parsial untuk variabel disiplin dan kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rapigra Jakarta.

Kata Kunci: *Disiplin kerja, kecerdasan emosional, kinerja karyawan*

Abstract

The human factor is a determining factor for success in carrying out the vision, mission, and in achieving the company's targets, therefore human resources need to get more attention from the company. The more attention given by the company, one of which is influenced by work discipline and good emotional intelligence. This study reveals how the influence of work discipline and emotional intelligence simultaneously and partially on employee performance by using data collection methods in the form of questionnaires and the methods used are descriptive analysis and multiple regression analysis. This study chose the object of research to employees of PT. Rapigra Jakarta and data collection was done with primary data and secondary data with purposive sampling method, namely the entire population of the production department as respondents as many as 87 respondents. From the results of the hypothesis test of this study using a partial t test for the variables of discipline and emotional intelligence partially influence employee performance. Discipline and emotional intelligence variables have a simultaneous and significant effect on employee performance at PT. Rapigra Jakarta.

Keywords: *Work discipline, emotional intelligence, employee performance*

¹ Universitas Pelita Bangsa; adi_maryadi@pelitabangsa.ac.id

² Prodi Manajemen; arinurdin08@gmail.com

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Bisnis merupakan aspek kehidupan yang dinamis, oleh karena itu perusahaan yang bertujuan untuk sukses dan selalu unggul harus mampu mengantisipasi dan mengadaptasi setiap perubahan lingkungan bisnis dengan memberikan respon secara cepat dan tepat atau secara efektif dan efisien. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, dan waktu digunakan para karyawan untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan (Lie & Siagian, 2018). Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya disiplin kerja dan kecerdasan emosional (Riski & Riana, 2018), sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan.

Keterampilan teknis yang membutuhkan kecerdasan emosional untuk menghadapi segala kondisi yang telah diterimanya dengan cermat. Kinerja karyawan tidak hanya dalam hal keterampilan kerja yang sempurna, tetapi juga dalam hal kemampuan untuk memahami, mengevaluasi, mengekspresikan, mengontrol dan mengelola diri sendiri, kemampuan mengakses dan membangkitkan emosi sambil berpikir, dan kinerja kerja juga diukur, menunjukkan keberhasilan dan kemampuan pribadi untuk membangun hubungan dengan orang lain (Pakila et al, 2019). Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional karyawan semakin baik kinerja karyawan (Rajak et al, 2019).

Kecerdasan emosional merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. 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. Hasil dari observasi kemarin, peneliti menanyakan kepada leader produksi hambatan apa yang membuat kinerja karyawan ditempat produksi menurun.

Kinerja pegawai yang baik harus didukung juga dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, terutama dilihat dari tingkat kehadiran pegawai (Riski & Riana, 2018). Disiplin karyawan merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan yang sangat disiplin secara alami berkinerja baik. Faktor disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus dengan produktivitas karyawan. Disiplin karyawan yang baik juga meningkatkan produktivitas karyawan (Pakila et al., 2019).

Peraturan diperlukan untuk memberikan pedoman bagaimana menciptakan lingkungan dan pedoman yang baik dan sehat bagi karyawan perusahaan. Peran emosional juga sangat penting dalam pembentukan kepribadian. Peran emosional juga dapat membantu Anda memahami pengendalian diri dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan diri. Disiplin kerja suatu organisasi adalah 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 (Arisanti et al, 2019).

Permasalahan yang dihadapi PT RapiGra Jakarta sebagai objek penelitian, diantaranya yaitu terdapat ketidakadilan dalam pengaturan lembur karyawan bagian produksi. Secara tidak langsung karyawan yang merasa tidak diberikan keadilan akan memberikan dampak terhadap kinerjanya dibagian produksi. Pengawas kurang konsisten dalam menjalankan peraturan juga terdapat pada bagian produksi, dimana jika adanya peraturan yang baru dibuat hanya dilakukan

di awal-awal saja, beberapa bulan kemudian peraturan yang telah dibuat dan disetujui perlahan-lahan dilanggar dan menjadi kebiasaan, maka selanjutnya jika peraturan mulai dilanggar karyawan akan melakukan apapun sesuka hati.

Fenomena kecerdasan emosional karyawan pada PT. Rapiroga Jakarta berdasarkan pengamatan leader dibagian produksi masih terabaikan hal ini ditandai diantaranya yaitu kurangnya motivasi dalam diri sebagian individu dan kurangnya rasa empati terhadap rekan kerja sehingga mempengaruhi hasil output yang tidak maksimal. Motivasi dan empati termasuk dalam komponen indikator kecerdasan emosional (Julita et al., 2019), jika hal ini dibiarkan maka perusahaan akan berefek negatif terhadap kinerja karyawan PT. Rapiroga Jakarta. Kecerdasan merupakan salah satu anugerah besar Allah SWT kepada manusia dan menjadikan sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Manusia dengan kecerdasannya, dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin rumit, melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus.

Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas membagi kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja ke dalam lima bagian utama yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial (Rajak et al., 2019). Kecerdasan emosional juga dapat dibentuk dari tahap sejak anak-anak karena dalam masa pertumbuhan itu karakter dapat dengan mudah dibentuk atau diarahkan ke hal yang lebih positif, seringkali manusia tidak menyadari pentingnya hal kecerdasan emosional yang baik untuk membentuk pola pikir dikemudian hari.

PT. Rapiroga Jakarta merupakan perusahaan yang mengalami perkembangan baik serta tuntutan pelanggan yang tinggi, mendorong perusahaan untuk terus berinovasi dan menambah investasi di bidang produksi yakni menambah mesin baru yang berteknologi tinggi sehingga sangatlah membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. kehadiran karyawan PT. Rapiroga Jakarta masih tergolong rendah, dengan demikian perlu ditindak lanjuti ketidak hadirannya ini karena dapat memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan diperusahaan tersebut terlihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Tingkat Kehadiran Karyawan Bagian Produksi

Bulan	Jml Karyawan	Hari Kerja Efektif	Absensi		
			Alfa	Terlambat	Pulang Cepat
Januari	87	22	37,6%	28,5%	29,64%
Februari	87	19	10,26%	13,6%	15,96%
Maret	87	20	15,96%	37,62%	9,12%
April	87	20	18,24%	19,38%	11,4%

Sumber: Dept HRD PT Rapiroga Jakarta, data diolah 2021

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT Rapiroga Jakarta.

Disiplin tidak berpengaruh (Arisanti et al., 2019), (Sari, 2016)

B. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh

manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan (Yudistiro, 2015). Kinerja adalah suatu sistem yang mengevaluasi dan menentukan apakah seorang karyawan telah melakukan seluruh pekerjaan, atau apakah itu merupakan kombinasi dari hasil pekerjaan (apa yang harus dicapai) dan kompetensi (bagaimana mencapainya) (Sedarmayanti, 2009).

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (Abdullah, 2014). Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja seorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya yang dilakukan secara legal dalam rangka pencapaian misi dan visi organisasi (Subandi & Nugrahaningsih, 2019).

Dengan indikator kinerja terdapat enam ukuran menurut Moehariono dalam (Abdullah, 2014) namun dari masing-masing indikator ini dapat dikembangkan sesuai dengan misi perusahaan atau organisasi tersebut. Keenam indikator tersebut antara lain:

1. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan oleh karyawan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, mengukur tingkat efektifitas suatu organisasi Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja karyawan ditinjau dari aspek keselamatan.

Semakin baik kedisiplinan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Arif, 2020; Pakila et al., 2019; Riski & Riana, 2018). Semakin tinggi dan baik karyawan dalam mengendalikan kecerdasan emosionalnya dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut (Kurniawan, 2020; Lamirin, 2020; Pakila et al., 2019; Rajak et al., 2019). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Rapigra Jakarta.

Disiplin Kerja

Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri berupa tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan. Disiplin kerja merupakan upaya manajemen organisasi perusahaan untuk melaksanakan atau menjalankan aturan atau peraturan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali (Mangkunegara & Octorend, 2015). Disiplin Kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan dan ketertiban.

Indikator kedisiplinan karyawan dalam organisasi Menurut Hasibuan (2011) dalam (Sari, 2016), diantaranya 1) Tujuan dan Kemampuan. 2) Teladan Pimpinan 3) Balas Jasa 4) Keadilan 5) Waskat 6) Sanksi Hukuman 7) Ketegasan 8) Hubungan Kemanusiaan. Kedisiplinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan instansi akan mudah dicapai (Arif, 2020; Pakila et al., 2019; Riski & Riana, 2018). Sehingga hipotesis dalam

penelitian ini:

H2: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapigra Jakarta

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah dua buah produk dan dua keterampilan utama, yaitu keterampilan kesadaran diri dan keterampilan manajemen diri yang termasuk dalam kompetensi personal dan yang kedua adalah keterampilan kesadaran sosial dan keterampilan manajemen hubungan sosial yang termasuk dalam kompetensi sosial (Rajak et al., 2019).

Menurut KBBI, kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang erat kaitannya dengan kepedulian dan hati, baik antar sesama manusia, dengan makhluk lain, maupun alam sekitar. Berdasarkan penelitian dalam bidang psikologi bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya diukur berdasar pada kecerdasan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan-kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran banyak orang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup salah satunya adalah kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Sikap kreatif, konsisten, berani mengambil keputusan dan memiliki tekad yang tangguh adalah sikap yang dipelajari dalam kecerdasan emosional (Putri, 2016).

Indikator kecerdasan emosional menurut (Goleman, 2001) yaitu:

1. *Self awareness* (pengenalan diri) dengan dimensi yang terdiri dari kesadaran diri emosional, Penilaian diri yang akurat, dan Percaya diri.
2. *Self management* (manajemen diri) dengan dimensi yang terdiri dari kontrol diri, dapat dipercaya, kesadaran, kemampuan beradaptasi, dorongan prestasi, dan inisiatif
3. *Social awareness* (kesadaran sosial) dengan dimensi yang terdiri dari empati, orientasi layanan, dan kesadaran berorganisasi.
4. *Relationship Management* (manajemen hubungan) dengan dimensi yang terdiri dari mengembangkan orang lain, pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kepemimpinan, ubah katalis, membangun ikatan, kerja tim & kolaborasi

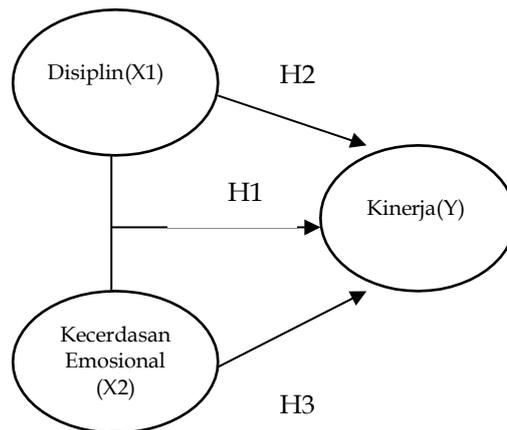
Semakin tinggi dan baik karyawan dalam mengendalikan kecerdasan emosionalnya dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut (Kurniawan, 2020; Lamirin, 2020; Pakila et al., 2019; Rajak et al., 2019).

H3: Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Rapigra Jakarta

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi.

Populasi pada penelitian ini adalah Populasi di PT. Rapigra Jakarta yaitu 148 karyawan sedangkan sampel penelitian adalah karyawan PT. Rapigra Jakarta (pada bagian produksi) yang menjadi sampel penelitian, dengan mengambil semua responden yang ada pada bagian produksi yaitu 87 karyawan.



Gambar 1. Desain Penelitian

Sumber: Dari berbagai sumber, data diolah 2020

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian data dan hipotesis

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan sampel 87 responden, pengujian data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Berikut hasil uji atas data yang telah diolah menggunakan SPSS:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pernyataan penelitian dinyatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian. Jika $r \text{-hitung} > r \text{-tabel}$, maka kuesioner tersebut dianggap valid, sebaliknya jika $r \text{-hitung} < r \text{-tabel}$ kuesioner dinyatakan tidak sah. $r \text{-tabel}$ dengan jumlah responden $n=87$, pada tingkat signifikansi 5% adalah 0,208. Uji reliabilitas yang digunakan yaitu Cronbach’s Alpha, dimana variabel dikatakan reliabel jika nilainya $> 0,600$. Berikut hasil tes uji validitas dan reliabilitas atas kuesioner yang telah disebar kepada karyawan PT RapiGra Jakarta.

Tabel 2. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach’s alpha; r hitung	r tabel	Keterangan
X1	Disiplin Kerja	0,813	0,600	Reliabel
	Disiplin 1	0.678	0.208	Valid
	Disiplin 2	0.553	0.208	Valid
	Disiplin 3	0.578	0.208	Valid
	Disiplin 4	0.567	0.208	Valid
	Disiplin 5	0.561	0.208	Valid
	Disiplin 6	0.618	0.208	Valid
	Disiplin 7	0.559	0.208	Valid
	Disiplin 8	0.528	0.208	Valid
	Disiplin 9	0.725	0.208	Valid
	Disiplin 10	0.735	0.208	Valid
X2	Kecerdasan Emosional	0,654	0,600	Reliabel
	Emosional 1	0.449	0.208	Valid
	Emosional 2	0.586	0.208	Valid
	Emosional 3	0.586	0.208	Valid
	Emosional 4	0.395	0.208	Valid
	Emosional 5	0.592	0.208	Valid
	Emosional 6	0.612	0.208	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's alpha; r hitung	r tabel	Keterangan
	Emosional 7	0.436	0.208	Valid
	Emosional 8	0.534	0.208	Valid
	Emosional 9	0.414	0.208	Valid
	Emosional 10	0.417	0.208	Valid
Y	Kinerja Karyawan	0,746	0,600	Reliabel
	Kinerja 1	0.657	0.208	Valid
	Kinerja 2	0.468	0.208	Valid
	Kinerja 3	0.427	0.208	Valid
	Kinerja 4	0.725	0.208	Valid
	Kinerja 5	0.514	0.208	Valid
	Kinerja 6	0.592	0.208	Valid
	Kinerja 7	0.634	0.208	Valid
	Kinerja 8	0.531	0.208	Valid
	Kinerja 9	0.564	0.208	Valid
	Kinerja 10	0.384	0.208	Valid

Sumber: Output SPSS, data diolah 2020

b. Uji Asumsi Klasik

Metode pengambilan keputusan yaitu jika semakin kecil nilai *Tolerance* dan VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Dengan ketentuan nilai VIF kurang dari 10. Sedangkan gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dari nilai signifikansi, jika nilai sig > 0,05 maka data terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 3. Ringkasan uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas

Hasil uji	Variabel	
	Disiplin Kerja	Kecerdasan Emosional
Tolerance	0,661	0,661
VIF	1,514	1,514
Simpulan	Bebas multikolinearitas	Bebas multikolinearitas
Sig	0,816	0,402
Simpulan	Bebas heteroskedastisitas	Bebas heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, data diolah 2020

Berdasarkan hasil dari tabel multikolinearitas dengan mendapatkan hasil VIF bernilai $1.514 < 10$ maka tidak ada gejala multikolinearitas. Nilai signifikan heteroskedastisitas variabel disiplin (X1) $0.816 > 0.05$ maka variabel disiplin tidak ada gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya hasil nilai signifikan heteroskedastisitas variabel kecerdasan emosional (X2) $0.402 > 0.05$ maka variabel kecerdasan emosional tidak ada gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Hipotesis

Pengujian dengan uji F dan uji t merupakan pengujian atas hipotesis penelitian. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka model dapat diterima, untuk membuktikan H1 yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT RapiGra Jakarta. Berdasarkan hasil uji model F, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa hipotesis (H1) diterima. Disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (dapat dilihat di tabel 4).

Nilai R-Square sebesar 0,403 (tabel 4) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional sebesar 40,3% terhadap kinerja karyawan. Untuk uji hipotesis secara

parsial (H2) dan (H3), hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 (tabel 4) yang berarti bahwa disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Ringkasan uji hipotesis dan regresi berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
(Constant)	16,731	4,749	0,000
Disiplin Kerja	0,296	3,358	0,001
Kecerdasan Emosional	0,312	3,358	0,001
R Square	Adj R Square	F Hitung	Sig F
0,403	0,389	28,393	0,000

Sumber: Output SPSS, data diolah 2020

Pembahasan

a. Pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji F) yang telah dilakukan diatas tentang pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja yang menghasilkan adanya pengaruh secara bersama-sama variable disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar untuk variabel kecerdasan emosional (X2) diperoleh hasil t hitung sebesar 28.393 dan sig F sebesar 0.000. Oleh karena itu probabilitas < 0.05 maka hipotesis (H1) diterima, artinya ada pengaruh disiplin dan kecerdasan emosional secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian (Riski & Riana, 2018), (Pakila et al., 2019). Semakin baik kedisiplinan karyawan, dan semakin baik tingkat kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja karyawan PT Rapihra Jakarta.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja yang ditunjukkan hasil dari hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel disiplin (X1) diperoleh hasil t hitung sebesar 3.358 dengan probabilitas 0.001. sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1.992. Maka t hitung ($3.358 > 1.988$). nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$) maka hipotesis (H2) diterima . Artinya secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rapihra Jakarta, dimana semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian (Arif, 2020; Pakila et al., 2019; Riski & Riana, 2018).

c. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) yang telah dilakukan diatas tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja yang ditunjukkan hasil dari hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel kecerdasan emosional (X2) diperoleh hasil t hitung sebesar 3.526 dengan probabilitas 0.001. sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1.992. Maka t hitung ($3.526 > 1.988$). nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$) maka hipotesis (H3) diterima. Artinya secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rapihra Jakarta. Semakin tinggi dan baik karyawan dalam mengendalikan kecerdasan emosionalnya dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut sejalan dengan penelitian (Kurniawan, 2020; Lamirin, 2020; Pakila et al., 2019; Rajak et al., 2019).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang pengaruh disiplin dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Rapihra Jakarta, maka dapat

disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel kinerja karyawan artinya disiplin dan kecerdasan emosional yang baik akan memberikan dampak positif dan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Rapigra Jakarta atau hipotesis ketiga terbukti dan diterima dengan nilai R square sebesar 0.403 atau 40.3%.
2. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin baik disiplin pada PT. Rapigra Jakarta maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dan sebaliknya.
3. Variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin baik kecerdasan emosional pada PT. Rapigra Jakarta maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. PT. Rapigra Jakarta sebaiknya meningkatkan kembali kedisiplinan kerja untuk para karyawannya. Hal itu penting karena semakin disiplin maka akan semakin mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin dilapangan produksi juga harus menjaga konsistensi dalam menegakkan sanksi terhadap para pelanggar aturan supaya meningkatkan kedisiplinan.
- b. PT. Rapigra Jakarta lebih memperhatikan kecerdasan emosional para karyawan dengan cara diberi edukasi atau seminar didalam perusahaan tentang bagaimana kecerdasan emosional sangat penting dalam bekerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor selain disiplin dan kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Budi Rahmat Hakim, ed.). Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- 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. <https://doi.org/10.30812/target.v2i1.702>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Goleman, D. (2001). An EI-Based Theory of Performance: The Emotionally Intelligent Workplace. *Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organization*, 1(1), 27–44.
- Julita, S., Herawaty, D., Gusri, S. A., Negeri, S., Bengkulu, K., Cendana, J., & Jati, P. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Matematika the Effect of Emotional Intelligence, and Self Efficacy on Job Performance of Mathematics Teacher. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2014), 31–34.
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 277. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4863>
- Lamirin. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KECERDASAN

- EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PENGURUS VIHARA DHARMAKIRTI DI KOTA PALEMBANG. *Jurnal Pendidikan Buddha Dan Isu Sosial Kontemporer*, 2(1), 9–21.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- 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.
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 88. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i1.13416>
- Rajak, A., Nurlaila, & Mumulati, C. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. *Ejournal Unkhair*, 6(2), 1–15.
- 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. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 709–719.
- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Subandi, & Nugrahaningsih, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sistem Adminitrasi Kepegawayan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Tiki Nugraha Ekakurir (JNE) Di Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 53(9), 1689–1699.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Yudistiro, I. A. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 9(1), 38–50.