

**Pengaruh Disiplin Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja
(Studi Pada Karyawan PT. POS Indonesia, Bangkalan)**

Anugrahini Irawati

Danang Pebrianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Trunojoyo Madura

haydar.pho@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia, Bangkalan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan sampel sebanyak 37 karyawan. Dari hasil analisis data diperoleh persamaan regresi berganda yaitu: $Y = 1,504 + 0,647 X_1 + 0,654 X_2 + e$. Uji t pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, nilai t hitung $X_1 = 5,692$ dan t tabel = 1,690. Maka t hitung > t tabel. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sementara itu nilai , nilai t hitung $X_2 = 5,696$ dan t tabel = 1,690. Maka t hitung > t tabel. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia, Bangkalan. Dari hasil uji F diperoleh F hitung = 128,761 > 3,28 dan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Kecerdasan emosional, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The aims this study are to determine the effect of Discipline and Emotional Intelligence on the Employees Performance at PT. Pos Indonesia, Bangkalan. The population in this study were all employees as many as 37 employees as respondents Using the multiple regression equation, it obtained $Y = 1.504 + 0.647 X_1 + 0.654 X_2 + e$. The significant level $\alpha = 0.05$. The results showed that the Discipline has a positive and significant effect on Employees Performance that the tcount $X_1 = 5.692$ and t table = 1.690; Emotional Intelligence has a positive and significant effect on Employees Performance that the tcount $X_2 = 5.696$ and ttable = 1.690; Discipline and Emotional Intelligence have positive and significant effect on Employees Performance that Fcount = 128.761 > 3.28 and a significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Emotional intelligence, Discipline, Employees Performance.

LATAR BELAKANG

PT. Pos Indonesia merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara atau disebut BUMN yang bergerak pada bidang jasa . perusahaan ini pertama didirikan di Batavia pada 26 agustus 1746, hingga saat ini memiliki 4000 lebih kantor cabang yang berada diseluruh Indonesia. Saat melakukan pra penelitian, peneliti menemukan bahwa kinerja

karyawan pada Kantor Pusat PT.Pos Indonesia, Bangkalan masih belum memenuhi target kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Adapun grafik mengenai Hasil Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia, Bangkalan dari tahun 2016-2018 sebagai berikut :



**Gambar Grafik Kinerja PT.Pos Indonesia Kabupaten Bangkalan
Tahun 2016-2018**

Sumber : Devisi SDM, Kantor Pusat PT.Pos Indonesia Bangkalan 2019

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020.

Dalam gambar diatas dapat di lihat bahwasannya kinerja PT.Pos Indonesia, Bangkalan dari tahun 2016-2018 mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Di tahun 2016 pencapaian kinerja karyawan hanya mencapai 66% , pencapaian kinerja tersebut meningkat lumayan tinggi pada tahun 2017 sebesar 74% dan pada tahun 2018 kembali mengalami peningkatan mencapai angka 80%. Dari informasi hasil wawancara peneliti dengan manager dibagian devisi sumber daya manusia perusahaan ini bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan diatas belum optimal karena belum memenuhi target yang ditetapkan perusahaan sebesar 100%. Ketercapaian target 100% diartikan bahwa karyawan mampu memenuhi semua tugas yang ditugaskan kepada mereka dalam bentuk program kerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika hal ini dicangkup dalam penelitian Dwipayana (2014). Salah satu cara untuk memacu kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan secara optimal seperti memperhatikan kedisiplinan karyawan, karena kedisiplinan sangatlah penting bagi kemajuan sebuah perusahaan. Sebagai seorang pimpinan memberikan punishment kepada setiap karyawan juga hal yang sangat penting untuk memberikan efek jera

terhadap karyawan yang melanggarnya. Dengan adanya punishment akan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Motivasi dengan punishment dapat memotivasi perilaku karyawan yang sering melanggar kedisiplinan untuk mendorong bekerja dengan lebih giat, semangat, dan terarah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel Rekapitulasi absensi tidak disiplin karyawan PT. Pos Indonesia, Bangkalan tahun 2018

Bulan	Jumlah Pegawai	Alpha	Terlambat
Januari	37	10	18
Februari	37	11	20
Maret	37	12	21
April	37	11	20
Mei	37	13	23
Juni	37	11	25
Juli	37	12	17
Agustus	37	14	13
September	37	15	17
Oktober	37	13	14
November	37	10	18
Desember	37	12	19

Sumber: Divisi Pelayanan PT Pos Indonesia, Bangkalan 2019.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti karyawan yang tidak hadir atau alpha dan terlambat. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan terlambat akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan kegiatan perusahaan. Masalah tersebut diakibatkan oleh kedisiplinan karyawan yang rendah sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, sehingga akan memperburuk citra perusahaan dan tidak produktifnya kerja karyawan dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut perlu diperbaiki agar masalah kedisiplinan tidak menimbulkan masalah lainnya.

Ketaatan pada peraturan kerja yang dimiliki karyawan dinilai masih kurang, seperti adanya karyawan yang merokok ditempat dilarang merokok pada area kerja yang ditandai tidak boleh merokok. Kemudian adanya penggunaan jam istirahat yang disalahgunakan untuk keperluan lain sehingga membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak sesuai target dan tidak maksimal.

Hasil dari tanya jawab yang dilakukan peneliti dengan salah satu kurir menyatakan bahwa di PT. Pos Indonesia, Bangkalan masih banyak yang kurang

menerima dan mengolah pekerjaan yang diberikan dengan baik dan benar. Sebagai contoh: dalam perputaran pembagian wilayah pengiriman paket ada seorang kurir yang tidak terima dengan pembagiannya dikarenakan tempat yang dia dapat tidak sesuai dengan yang telah ditentukan. Akibatnya barang yang diantarkan akan mengalami keterlambatan waktu karena kurir kurang terima dengan pekerjaannya atau berat hati dalam mengantarkan paket. Hal tersebut dapat menghambat tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin

Menurut Rivai (2010: 175) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan. Menurut Siagian (2013) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Hasibuan (2013: 193) Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Menurut Rivai (2011: 246) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran.
2. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja.
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
5. Bekerja Etis.

Hasibuan (2013: 298) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa

4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Menurut Gibson (2010: 120), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

1. Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi terlebih dahulu harus ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.
3. Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

Menurut Sutrisno (2013: 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

KECERDASAN EMOSIONAL

Rivai (2011: 538) menyimpulkan pemahaman mengenai kecerdasan emosional dengan menyatakan “according to them, emotional intelligence is the ability to monitor one’s own and others’ emotions, to discriminate among them, and use the information to guide one’s thing and action.” Pendapat ini mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri dan emosi orang lain membedakan dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan pendapat orang lain.

Menurut Goleman (2014: 441) Kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu *Movere* yang berarti menggerakkan atau bergerak. Sedangkan emosi menurut kamus bahasa inggris Oxford adalah setiap kegiatan atau pergolakan fikiran, perasaan, nafsu

atau setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap, emosi merujuk kepada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi dapat dikelompokkan sebagai suatu rasa amarah, sedih, takut, jengkel, malu dan lain-lain.

Menurut Goleman (2010: 36) terdapat lima indikator atau komponen kecerdasan emosional (EQ) yang keseluruhannya diturunkan menjadi dua puluh lima kompetensi. Apabila kita menguasai cukup enam atau lebih kompetensi yang menyebar pada kelima indikator (EQ) tersebut akan membuat seseorang menjadi professional yang andal. Adapun lima indikator atau komponen yang dimaksud adalah:

1. Pengenalan diri (Self awareness)
2. Pengendalian diri (self regulation)
3. Motivasi (Motivation)
4. Empati (empathy)
5. Keterampilan social (social skills)

Kecerdasan emosi menurut Uno (20013: 15) meliputi mengenali emosi, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan seni membina hubungan.

- a. Mengenali emosi diri
- b. Mengelola emosi
- c. Memotivasi diri
- d. Empati (Mengenali emosi orang lain)

Goleman (2010: 267), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, yaitu:

1. Lingkungan keluarga.
2. Lingkungan non keluarga.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut Le Dove dalam Goleman (2014: 110) sebagai berikut :

1. Fisik
2. Psikis

Aspek- aspek kecerdasan emosional seseorang menurut Tridhonanto (2010: 5) adalah sebagai berikut:

1. Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
2. Kecakapan sosial, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan.

3. Keterampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

Aspek-aspek kecerdasan emosional menurut Agustin dalam Kholisin (2014: 92) menyatakan bahwa aspek-aspek kecerdasan emosional antara lain :

1. Kepercayaan diri, yaitu kemampuan untuk mengendalikan serta menjaga keyakinan diri untuk merubah perubahan.
2. Integritas, yaitu bekerja dengan totalitas, sepenuh hati, dan semangat yang tinggi.
3. Kebijaksanaan, yaitu mampu mengambil keputusan dengan akurat.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Mangkunegara (2015: 8) kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pramudyo (2010: 56) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut menunjukkan kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawan, yang mana apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan ikut baik. Menurut Sahwan (2011: 133) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2012: 161) kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi.

Menurut Mahmudi (2010: 20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2010: 7-8) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai
2. Faktor lingkungan internal organisasi
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Menurut Setiawan dan Kartika (2014: 147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

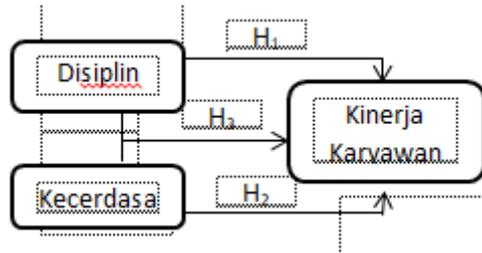
1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran
3. Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Faustyna (2014: 51) Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Kemampuan
4. Sikap

KERANGKA PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2011: 6). Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan penelitian terdahulu dan hubungan antar variabel yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka diperoleh kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar Kerangka Berfikir

Sumber : Elma Gustri Yani (2016)

1. H1 :Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2 :Diduga Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Diduga disiplin kerja dan Kecerdasan emosional secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia, Bangkalan

Hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa disiplin (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih besar dari tingkat signifikansi (α) = 0,1 dan hasil thitung sebesar 5,692 lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 1,69092. Nilai positif dapat dilihat dari koefisien sebesar 0,502. Pengaruh positif menunjukkan bahwa disiplin searah dengan kinerja karyawan, artinya apabila kedisiplinan karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya apabila kedisiplinan karyawan rendah maka kinerja karyawan juga ikut menurun.

Pada hasil hipotesis tersebut, maka bentuk hubungan antara disiplin terhadap kinerja karawan PT. Pos Indonesia, Bangkalan adalah positif yang artinya jika kedisiplinan karyawan baik atau tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya apabila kedisiplinan karyawan rendah maka kinerja karyawan juga ikut menurun.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Hendri Azwar (2015) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 78% Yang menunjukkan bahwa koefisiensi beta sebesar 0,467 dengan nilai thitung sebesar 6,195 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Penelitian ini juga didukung penelitian dari Made Agus Dwipayana (2014) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya Di Denpasar”, dengan hasil yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang menunjukkan bahwa thitung sebesar 6,557 dan probabilitas sebesar 0,002 ($p < 0,05$).

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia, Bangkalan

Hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih besar dari tingkat signifikansi (α) = 0,1 dan hasil thitung sebesar 5,696 lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 1,69092. Nilai positif dapat dilihat dari koefisien sebesar 0,503. Pengaruh positif menunjukkan bahwa kecerdasan emosional searah dengan kinerja. Artinya apabila karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Atifah Ridhawati (2016) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian ditemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang cukup kuat hal ini terlihat dari karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 2.400 > dari ttabel 1,666. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap, Selain itu juga didukung oleh penelitian Rani Setyaningrum (2016) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)” dengan nilai thitung sebesar 2,437 > dari ttabel 1,670 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Hal ini yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia, Bangkalan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa variabel disiplin (X1) dan kecerdasan emosional (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, nilai thitung variabel disiplin sebesar 5.692 dan taraf signifikansi 0,000 dan thitung variabel kecerdasan emosional sebesar 5,696 dan taraf signifikansi 0,000. Sehingga terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil analisis data yang dilakukan uji kebenarannya dengan menggunakan SPSS 21.0 for windows. Dalam pembahasan ini akan dibahas mengenai uji serentak/simultan atau uji bersama-sama (Fhitung) dan uji secara parsial (thitung).

Dilihat dari analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama bahwa nilai Fhitung sebesar 128,761 lebih besar dari Ftabel = 2,45 yaitu dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,1$ yang berarti bahwa secara keseluruhan variabel-variabel disiplin dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Berdasarkan penghitungan tersebut, maka hipotesis diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin (X1) dan kecerdasan emosional (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y).

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Elma Gustri Yani (2016) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan bahwa hasil analisis data diperoleh persamaan regresi berganda yaitu: $Y = 5,371 + 0,410 X1 + 0,616 X2 + e$. uji t pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, nilai t hitung $X1 = 4.290$ dan t tabel = 1,660. Maka t hitung > t tabel. dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan

signifikan antara variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Kitsumbagut Sektor Belawan. Sementara itu nilai t hitung $X^2 = 5,178$ dan t tabel = 1,660. Maka t hitung $>$ t tabel. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan. Dari hasil uji F diperoleh F hitung = 27,719 $>$ 3,090 dan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $5,692 > 1,69092$ dan probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,1$, artinya apabila disiplin tinggi maka kinerja karyawan akan baik.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosional lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $5,696 > 1,69092$ dan probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,1$, apabila kecerdasan emosional tinggi maka kinerja karyawan akan baik.
3. Secara bersama-sama atau simultan disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai F hitung sebesar 128.761 lebih besar dari F tabel yaitu 2.45 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,01$. Artinya apabila disiplin kerja dan kecerdasan emosional tinggi maka kinerja karyawan akan baik.

Berdasarkan kesimpulan atas data yang telah dianalisis dalam penelitian ini, dapat menjadi masukan sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan PT. Pos Indonesia, Bangkalan selaku pihak yang mengawasi kinerja para karyawan hendaknya menegakkan kedisiplinan karyawan dengan cara menindak tegas karyawan yang datang terlambat.

2. Bagi karyawan yang masih egois dalam memberikan sebuah pendapat hendaknya pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan lain untuk mengutarakan pendapatnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian ini, penelitian yang lebih luas terkait disiplin dan kecerdasan emosional supaya dapat lebih diperhatikan dan menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian yang akan datang akan lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Afolabi, 2010. Influence of emotional intelligence and gender on job performance and job satisfaction among Nigerian Policemen.
- Agustian. 2013. Kecerdasan Emosi: Mengapa emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ. Alih bahasa: T. Hermay, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dwijayanti, Arie Pangestu. 2010. Pengaruh Kecerdasan Emosional, kecerdasan Intelektual, kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi. Skripsi Universitas Pembangunan Nasional ‘‘Veteran’’ Jakarta.
- Ariekunto. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta
- Ridhawati, Atifah. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap
- _____. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap
- Caroline. 2014. The Impact of sosial and emotional intelligence on employe motivation in a multigenerational
- _____. 2014. The Impact of sosial and emotional intelligence on employe motivation in a multigenerational workplace.
- Choiriah, Anis. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntansi Publik.
- Christina. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenhallindo.

- Dulewis, jhon. 2011. Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees. Postmodern Opening.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana
- Yani, Elma Gustri. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan
- Handoko. 2011. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Surabaya : Gava Media
- Hasibuan, M. S. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar, Hendri. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang
- Luthans. 2015. Prilaku Organisasi, (Alif bahasa V.A Yuwono,Dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta
- Dwipayana, Made Agus. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya Di Denpasar
- Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM. YKPN.
- Malthin. Jackson. 2016. The Effects of Competency Based Career Development and Performance Management Practices on Service Quality: Some Evidence From Malaysian Public Organization. International review of business research papers
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mariawan, Made. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Cabang Pengadaian Se-Bali).
- Masdar. 2010. Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta : PPM – Bisnis
- Meta D.S, Nurita. 2012. Hubungan antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan. Jurnal psikologi.
- Mynatt. 2012. A Comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence :Effect on Employees Performance. Asian Journal of Business Management.

- Nurlaila. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ternate:LepKhair
(Diakses 30 september 2019)
- Patton, Chung-Kuo, Peter B. Markow. (2010). The Effects of Logistic Competency on Performance. Journal of International Logistic and Trade.
- Pramudyo. 2010. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. JBTI
- Praveen, 2011. Emotional Intelligence and Employee Performance as an Indicator for Promotion, a Study of Automobile Industry in the City of Belgaum, Karnataka, India.
- Setyaningrum, Rani. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)
- Rivai, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2017. Perilaku Organisasi. PT Indeks.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung:CV.Munandar Baru
- Setiyawan dan Waridin (2012) Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Jakarta: Jaya Sakti.
- Siagian. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta : Bandung..
- Susanto. 2013. Pengaruh kecerdasan emosional, dan motivasi terhadap kinerja Dosen di program studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke 6. Pranada Media Group: Jakarta.
- suwarni. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenhallindo.
- Tridhonanto. 2010. Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati.Jakarta: PT. Elex Media Komputind
- Trihandini. 2015. Manajemen Kinerja. Penerbit PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Uno. 2013. Pengaruh kecerdasan emosional, dan motivasi terhadap kinerja Dosen di program studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvan. 2011. Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya Di Denpasar