

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DISIPLIN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI JAKARTA
UTARA**



**Oleh:
Ris Handayani**

**UNIVERSITAS IPWIJA
2023**

ABSTRACT

The purposes of this study are: 1) To determine the effect of Emotional Intelligence on Employee Performance. 2) To determine the effect of Work Discipline on Employee Performance. 3) To determine the effect of motivation on employee performance. 4) To determine the effect of Emotional Intelligence, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. This research has a quantitative approach with Multiple Linear Regression Analysis. The population in this study were 180 employees at the Immigration Office Class I Special TPI North Jakarta. In terms of research, the author uses the slovin formula. Respondents that I use as many as 64 respondents, namely employees at the Immigration Office Class I Special TPI North Jakarta. The results of this study are: 1) There is an influence of Emotional Intelligence on Employee Performance. 2) There is an influence of Work Discipline on Employee Performance. 3) There is an Influence of Motivation on Employee Performance. 4) There is an influence of emotional intelligence, work discipline and motivation on employee performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Discipline, Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. 2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. 4) Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini berpendekatan kuantitatif dengan Analisis Regresi Linier Berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah 180 pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Jakarta Utara. Terkait hal penelitian, penulis menggunakan rumus slovin. Responden yang penulis gunakan sebanyak 64 responden yakni pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Jakarta Utara. Hasil penelitian ini yaitu: 1) Terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. 2) Terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3) Terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. 4) Terdapat pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Masalah kinerja dalam suatu organisasi sangat penting, karena dengan bekerja secara efektif berarti pegawai atau unsur aparatur tersebut berhasil menjalankan atau menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mendayagunakan aparatur negara yang bersih, berwibawa dan efektif, maka perlu, ditunjang dengan kinerja yang baik dari pegawai, untuk menghindari berbagai penyimpangan yang terjadi dalam proses pelayanan terhadap masyarakat. Sehingga pelayanan dapat berjalan dengan lancar dan dapat memberik Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diketahui adanya hasil dari kualitas dan jumlah yang dihasilkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab. Untuk melakukan tanggung jawab, karyawan perlu melaksanakan pekerjaannya secara optimal sebab kesuksesan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan secara maksimal serta baik buruknya tugas karyawan mampu memengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan an kepuasan bagi masyarakat.

Permasalahan yang muncul akibat kurang maksimalnya kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Jakarta Utara, masyarakat lebih memilih jasa calo sebagai mediator untuk mengurus Surat Perjalanan Republik Indonesia atau paspor, daripada mengurus sendiri. Dengan alasan lebih cepat dan mudah meski biayanya tidak sesuai dengan aturan yang telah di tentukan oleh Kantor Imigrasi. Ini berarti kinerja dari Kantor Imigrasi masih belum maksimal. Pelayanan tidak banyak manfaatnya jika tidak diiringi oleh kinerja yang baik. Dalam hal ini Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Jakarta Utara harus dapat melaksanakan kinerja yang prima. Sebagai lembaga pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa penerbitan visa dan Surat Perjalanan Republik Indonesia atau paspor, maka Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Jakarta Utara harus memiliki kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi. Faktor yang pertama yaitu kecerdasan emosional, menurut Mulyasari (2018) kecerdasan ialah kemampuan untuk menguasai dan melakukan kemampuan tertentu. Kestabilan yaitu kemampuan diri untuk menyampaikan respon yang baik dan keahlian dalam mengatur emosi yang dapat mencapai suatu kematangan perilaku.

Kecerdasan emosional juga sangat menentukan potensi kita untuk mempelajari ketrampilan-ketrampilan praktis yang didasarkan pada lima unsur kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan kecakapan dalam

membina hubungan dengan orang lain. Setiap individu tidak mudah dalam memperoleh kecerdasan emosional, karena kecerdasan emosional tidak hadir dan dimiliki seseorang secara tiba-tiba. Sehingga kecerdasan emosional harus dipelajari serta dilatih sejak dini, dan kemampuan mempelajari kecerdasan emosional perlu ditumbuh kembangkan atau diasah keberadaannya secara kontinuitas.

Faktor kedua yaitu Disiplin kerja, Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi.

Dengan adanya kedisiplinan dalam bekerja maka kelancaran pelaksanaan tugas sekaligus tat tertib yang ada di perusahaan akan berjalan dengan lancar. Dengan itu perusahaan akan mencapai target dengan optimal sesuai dengan harapan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri akan memperoleh suasana kerja dan lingkungan yang nyaman serta menyenangkan untuk melakukan kegiatan didalam perusahaan.

Faktor yang terakhir yaitu motivasi, Pemberian motivasi kerja yang makin baik dapat mendorong kinerja karyawan meningkat. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah kinerja yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Jakarta Utara"

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat menjadi inti permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai? 2) Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai? 3) Apakah terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai? 4) Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai?

Tujuan dari penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. 2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. 4) Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut King dalam Uno dan Lamatenggo (2014:61), “Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.” Mangkunegara (2017:67) mengatakan “Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Hasibuan, (2017:94), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berbagai pendapat di atas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Adapun menurut Miner dalam Edison (2017:192), Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu:

1. Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Kecerdasan Emosional

Stein dan E. Book mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai serangkaian kecakapan yang memungkinkan kita melapangkan jalan kita di dunia yang rumit aspek pribadi, akal sehat yang penuh dengan misteri, dan kepekaan yang penting untuk berfungsi secara efektif setiap hari (Dikutip dari Rufahniyyah, 2012:17).

Menurut Goleman (2015: 43) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur

suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa.

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan individu dalam mengelola emosi meliputi kemampuan mengendalikan dorongan diri dan keinginan, mengontrol sikap dan perilaku. Sehingga individu dapat diterima di lingkungan sosial dan dapat mengenali perasaan orang lain.

Aspek-aspek kecerdasan emosi menurut Salovey dalam (Goleman, 2015: 56) adalah sebagai berikut:

1. Mengenali Emosi Diri.
2. Mengelola Emosi.
3. Memotivasi Diri Sendiri.
4. Mengenali emosi orang lain.
5. Membina Hubungan.

Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi menurut (Goleman, 2015: 43) memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mampu memotivasi diri sendiri
2. Bertahan menghadapi frustrasi
3. Mengendalikan dorongan hati
4. Tidak melebih-lebihkan kesenangan
5. Mengatur suasana hati
6. Berempati dan
7. Berdoa.

Menurut Ekman dan Epstein (dalam Goleman, 2015:413) menjelaskan 3 ciri pikiran emosional mengapa kecerdasan emosional ini menjadi sangat penting, ketiga hal tersebut yaitu:

1. Respon pikiran emosional jauh lebih cepat daripada rasional.
2. Emosi mendahului pikiran.
3. Logika emosional bersifat asosiatif.

Disiplin Kerja

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2012:86) menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Sedangkan menurut Hasibuan (2012:193) menyatakan: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.”

Sutrisno (2014:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah “Kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku”. Sedangkan menurut Riva’i (dalam Hartatik, 2014:182) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk mengingatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa definisi tentang disiplin kerja dapat disintesis bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap taat, patuh, dan kesungguhan pegawai untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2014:194) pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Pada dasarnya banyak dimensi dan indikator tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2012:194) dimensi dan indikator disiplin, yaitu:

1. Tujuan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

2. Tingkat Kewaspadaan Pegawai

Pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
- b. Menjaga dan merawat peralatan kerja

3. Ketaatan Pada Standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
- b. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya
- c. Bekerja sesuai jam kerja

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja
- b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu: memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

Motivasi

Menurut Samsudin (2015:281), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau

melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Sunyoto (2015:4), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut Fahmi (2013:107), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014:122) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut Sunyoto (2015:7), “pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut”:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*).
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*).
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Hamzah Uno (2012:72) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
2. Prestasi yang dicapai
Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.
3. Pengembangan diri
Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.
4. Kemandirian dalam bertindak
Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain

Pengajuan Hipotesis

Dengan demikian maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- d. Terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:13), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Populasi dalam penelitian ini adalah 180 pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Jakarta Utara.

Terkait hal penelitian, penulis menggunakan teknik rumus Slovin. Pada penelitian yang penulis lakukan, responden yang penulis gunakan sebanyak 64 pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Jakarta Utara.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.

Hasil

Uji Validitas

Tabel

Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel N = 64}$	Ket
Kecerdasan Emosional (X₁)			
1	0.684**	0.242	Valid
2	0.615**	0.242	Valid
3	0.576**	0.242	Valid
4	0.466**	0.242	Valid
5	0.679**	0.242	Valid
6	0.739**	0.242	Valid
7	0.463**	0.242	Valid
8	0.451**	0.242	Valid
9	0.416**	0.242	Valid
10	0.425**	0.242	Valid
11	0.742**	0.242	Valid
12	0.635**	0.242	Valid
Disiplin Kerja (X₂)			
1	0.656**	0.242	Valid
2	0.725**	0.242	Valid
3	0.434**	0.242	Valid
4	0.608**	0.242	Valid
5	0.779**	0.242	Valid
6	0.549**	0.242	Valid
7	0.281*	0.242	Valid
8	0.512**	0.242	Valid
9	0.781**	0.242	Valid
10	0.521**	0.242	Valid

11	0.725**	0.242	Valid
12	0.547**	0.242	Valid
Motivasi (X₃)			
1	0.381**	0.242	Valid
2	0.452**	0.242	Valid
3	0.420**	0.242	Valid
4	0.450**	0.242	Valid
5	0.669**	0.242	Valid
6	0.567**	0.242	Valid
7	0.447**	0.242	Valid
8	0.476**	0.242	Valid
9	0.669**	0.242	Valid
10	0.441**	0.242	Valid
11	0.359**	0.242	Valid
12	0.531**	0.242	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
1	0.536**	0.242	Valid
2	0.634**	0.242	Valid
3	0.690**	0.242	Valid
4	0.296*	0.242	Valid
5	0.703**	0.242	Valid
6	0.600**	0.242	Valid
7	0.564**	0.242	Valid
8	0.370**	0.242	Valid
9	0.391**	0.242	Valid
10	0.537**	0.242	Valid
11	0.690**	0.242	Valid
12	0.710**	0.242	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kecerdasan Emosional (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Motivasi (X₃) dan Kinerja Pegawai (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk N = 64 yaitu 0.242.

Uji Reliabilitas

Tabel

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel} N = 64	Ket
Kecerdasan Emosional (X ₁)	0.822	0.242	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	0.833	0.242	Valid
Motivasi (X ₃)	0.699	0.242	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.806	0.242	Valid

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kecerdasan Emosional (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Motivasi (X₃) dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.242, maka dengan demikian instrumen

penelitian mengenai variable Kecerdasan Emosional (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Motivasi (X₃) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah **Reliabel**.

Uji Multikolinearitas

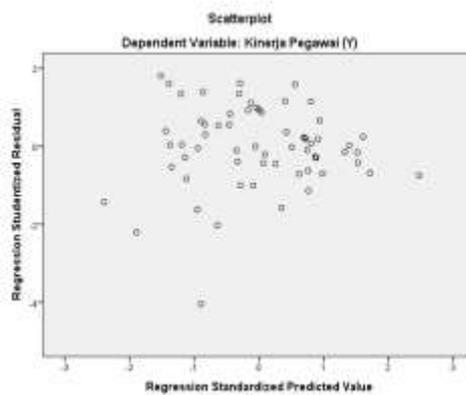
Tabel

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3.465	4.837		-.716	.477		
1 Kecerdasan Emosional (X ₁)	.236	.081	.298	2.931	.005	.773	1.289
2 Disiplin Kerja (X ₂)	.338	.095	.333	3.579	.001	.652	1.533
3 Motivasi (X ₃)	.540	.131	.422	4.134	.000	.541	1.847

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Normalitas

Tabel

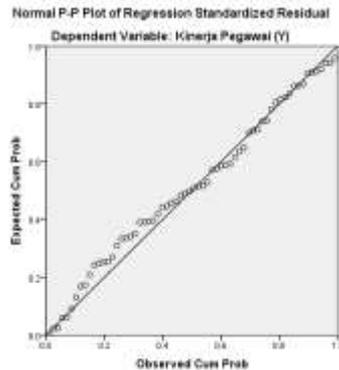
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
	Kecerdasan Emosional (X ₁)	Disiplin Kerja (X ₂)	Motivasi (X ₃)	Kinerja Pegawai (Y)	
N	64	64	64	64	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean: 43.4219 Std. Deviation: 7.09752	47.1175 6.58250	47.3125 5.22775	48.3125 6.69014	
Most Extreme Differences	Absolute: .117 Positive: .060 Negative: -.117	.119 .081 -.119	.092 .092 -.062	.131 .066 -.131	
Kolmogorov-Smirnov Z	.935	.948	.737	1.049	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.346	.330	.649	.221	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variable Kecerdasan Emosional (X₁) sebesar 0.346, variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0.330, variabel Motivasi (X₃) sebesar 0.649 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.221. Keempat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05 sehingga data

dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan nilai *Test Statistic* variabel Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar 0.935, variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.948, variabel Motivasi (X_3) sebesar 0.737 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1.049, berarti data residual terdistribusi normal.



Uji normalitas dengan normal *probability plot* mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Autokolerasi

Tabel
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	.661	.644	3.98986	2.351

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_3), Kecerdasan Emosional (X_1), Disiplin Kerja (X_2)
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 2.351. Pada taraf signifikan 5% dengan $N = 64$, $k = 3$ diperoleh $dL = 1.499$ dan $dU = 1.694$. maka $4-dL = 2.501$ dan $4-dU = 2.306$. Karena nilai $DW = 2.351$ berada pada $4-dU \leq d \leq 4-dL$ yaitu $2.306 < 2.351 < 2.501$, maka dapat disimpulkan Tidak ada korelasi negatif.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.465	4.837		-.716	.477
1 Kecerdasan Emosional (X_1)	.236	.081	.250	2.931	.005
Disiplin Kerja (X_2)	.338	.095	.333	3.579	.001
Motivasi (X_3)	.540	.131	.422	4.134	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients*, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3.465 + 0.236 X_1 + 0.338 X_2 + 0.540 X_3$$

- Nilai konstanta intersep sebesar -3.465 menyatakan bahwa jika variabel Kecerdasan Emosional (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2), Motivasi (X_3) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar -3.465.
- Nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.236. Hal ini berarti jika variabel Kecerdasan Emosional (X_1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.236, dengan asumsi variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Kualitas Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.338. Hal ini berarti jika variabel Disiplin Kerja (X_2) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.338, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_2) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Kualitas Motivasi (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.540. Hal ini berarti jika variabel Motivasi (X_3) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.540, dengan asumsi variabel Motivasi (X_3) dianggap konstan.

Uji t

Tabel

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.465	4.837		-.716	.477
1 Kecerdasan Emosional (X_1)	.236	.081	.250	2.931	.005
Disiplin Kerja (X_2)	.338	.095	.333	3.579	.001
Motivasi (X_3)	.540	.131	.422	4.134	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* diatas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (Kecerdasan Emosional) sebesar 2.931, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar 1.997. Jadi $2.931 > 1.997$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* diatas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 3.579, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar 1.997. Jadi $3.579 > 1.997$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

c. Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* diatas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X_3 (Motivasi) sebesar 4.134, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar 1.997. Jadi $4.134 > 1.997$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Uji Anova

Tabel
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1864.611	3	621.537	39.044	.000 ^b
1 Residual	955.139	60	15.919		
Total	2819.750	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kecerdasan Emosional (X1), Disiplin Kerja (X2)

Dari hasil uji ANOVA atau f_{hitung} didapat nilai f_{hitung} sebesar 39.044 dimana lebih besar dari nilai f_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar 2.52 atau $39.044 > 2.52$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan Kecerdasan Emosional (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model Summary

Tabel
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.644	3.98986

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kecerdasan Emosional (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.661, artinya bahwa Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh sebesar 66.1% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 33.1% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

BAB IV

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Aditya Yuda Pratama dan Tintin Suhaeni (2017) “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan” Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di dukung teori yang dikemukakan oleh Menurut Mangkunegara (2009:4) mengemukakan bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja karyawan yang tinggi, perlu dilandaskan pada beberapa pendekatan, salah satunya adalah pendekatan psikologis dari karyawan itu sendiri dan organisasi. Pendekatan psikologis dan organisasi terhadap kinerja ini diantaranya adalah pendekatan terhadap kepribadian dan kecerdasan emosional dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini **Disiplin Kerja** berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Angga Pratama (2020) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai” Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini di dukung teori yang dikemukakan oleh Hariandja dalam Meilany dkk (2015), menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Sri Mardiana , Vega Anismadiyah, Amun Soepandi (2020) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan” Hasil penelitian yang didapatkan yaitu variabel bebas yaitu Motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini di dukung teori yang dikemukakan oleh Siagian (2002:89) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi kerja dikalangan pegawai. Motivasi kerja dan kinerja adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya, peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya.

d. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Ayu Agustina (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh

Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Man Se-Kabupaten Malang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja (2) disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja (3) kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (4) disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru (5) motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini di dukung teori yang dikemukakan oleh Arief (2020) Dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik akan lebih efektif jika pimpinan meningkatkan kecerdasan emosionalnya menjadi lebih baik lagi yang sekaligus akan menginspirasi bawahan untuk mengoptimalkan motivasi kerja pegawai dan diringi dengan pembangunan disiplin kerja yang baik, ini menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan.

BAB V

SIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Jakarta Utara”, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, terbukti dari nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (Kecerdasan Emosional) sebesar 2.931, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar 1.997. Jadi $2.931 > 1.997$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, terbukti nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 3.579, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar 1.997. Jadi $3.579 > 1.997$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
- c. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, terbukti nilai t_{hitung} untuk variabel X_3 (Motivasi) sebesar 4.134, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar 1.997. Jadi $4.134 > 1.997$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.
- d. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Terbukti dari uji ANOVA atau f_{hitung} didapat nilai f_{hitung} sebesar 39.044 dimana lebih besar dari nilai f_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar 2.52 atau $39.044 > 2.52$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan Kecerdasan Emosional (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai R Square sebesar 0.661, artinya bahwa Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh sebesar 66.1% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 33.1% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- B. Uno, Hamzah. 2012. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta : Bumi Aksara
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2013. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Goleman, Daniel (2015). Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyasari, Irma. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Journal Of Management Review 2(2
- Samsudin, Sadili, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Jaya, Bandung.
- Setyaningdyah, Endang et al. 2013. The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. Interdisciplinary journal of contemporary research in business. Indonesia: Brawijaya University.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno. 2012. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: EKONISIA.
- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. Jurnal Socioscientia, 6 (1).
- Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo. 2014. Teori Kinerja Dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.