

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KECERDASAAN EMOSIONAL DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TUNAS JAYA SANUR

Ni Nyoman Shintya Pratiwi¹, A.A.Putu Agung², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

shintyapратиwi6@gmail.com

ABSTRACT

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian atau sumber daya manusia perusahaan memerlukan tenaga ahli dalam bidang manajemen. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan terkait sumber daya manusia salah satunya adalah kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kemampuan kerja terhadap dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Tunas Jaya Sanur dengan total sampel sebanyak 47 orang karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur.

Kata kunci : *disiplin kerja, kecerdasan emosional, kemampuan kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian atau sumber daya manusia perusahaan memerlukan tenaga ahli dalam bidang manajemen. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan terkait sumber daya manusia salah satunya adalah kinerja. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan (Pratiwi, 2019).

Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup

perusahaan tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2019).

Penelitian dilakukan di Tunas Jaya Sanur yang merupakan usaha yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi. Dalam operasionalnya, terjadi masalah kinerja karyawan yaitu fluktuasi penjualan perusahaan selama tahun 2023. Berikut disajikan data penjualan Tunas Jaya Sanur tahun 2023.

Tabel 1
Penjualan PT. Tunas Jaya Sanur Tahun 2023

No	Bulan	Penjualan (Rp)	Persentase Perubahan (%)
1	Januari	2.256.076.000	
2	Februari	2.377.598.000	5,39
3	Maret	2.085.090.000	-12,30
4	April	2.032.080.000	-2,54
5	Mei	2.033.078.000	0,05
6	Juni	2.223.087.000	9,35
7	Juli	2.133.089.000	-4,05
8	Agustus	2.242.089.000	5,11
9	September	2.212.060.000	-1,34
10	Oktober	2.205.056.000	-0,32
11	November	2.104.589.000	-4,56
12	Desember	2.104.354.000	-0,01
Jumlah		26.008.246.000	-5,23
Rata-rata		2.167.353.800	-0,48

Sumber: PT. Tunas Jaya Sanur (2024)

Diketahui bahwa penjualan PT. Tunas Jaya Sanur selama tahun 2023 mengalami fluktuasi dan cenderung mengalami penurunan sebesar -5,23%. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan masih rendah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2020:193). *Research gap* dalam penelitian ini, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dananjaya (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hidayah (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputraa (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratami (2022) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan salah satunya terlihat dari tingkat kehadiran karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur. Tingkat absensi karyawan di PT. Tunas Jaya Sanur dari bulan Januari sampai bulan Desember 2023 cenderung berfluktuasi dimana dalam setiap bulannya rata-rata sebesar 3,03% menunjukkan tingkat absensi tinggi. Karena menurut Ardana dkk (2020:93) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, dan di atas

3% sampai 10% dianggap tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan masih rendah.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdoa (Iliyini, 2019). Berdasarkan wawancara dengan beberapa 10 orang karyawan mengatakan bahwa mereka sering kesulitan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan, seperti adanya perubahan aturan, perubahan terhadap tugas baru yang diberikan.

Research gap dalam penelitian ini, antara lain penelitian Putra dan Widyani (2022) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kecerdasan emosional akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Pande dan Widyani (2019) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hidayah (2020) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sari dkk (2020) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Saraswati dan Widyani (2021) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan kecerdasan emosional tidak akan menyebabkan meningkat atau menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal (Hasibuan, 2020:94). Selain itu 7 karyawan juga mengatakan terjadi masalah kemampuan kerja. Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki contohnya pada karyawan administrasi yang mempunyai latar belakang pendidikan pariwisata. Hal ini membuat karyawan kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Research gap dalam penelitian ini, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Widyantari dan Widyani (2021) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan kemampuan kerja yang baik, maka karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fristia dkk (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Widyantari dan Widyani (2021) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Sugiharta (2019) yang menemukan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan hasil penelitian yang bervariasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Jaya Sanur”.

LITERATUR

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human *behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Harder *goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*. Matana (2020:11) menyatakan bahwa *Goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2019:86) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Mangkunegara (2017:75) kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator-indikator sebagai berikut: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan pegawai yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan pegawai kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik (Hasibuan, 2020: 193). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain: taat terhadap peraturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, serta taat dalam aturan perilaku dalam perusahaan.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdoa (Iliyin, 2019). Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengekspresikan dan mengelola emosi, baik emosi dirinya sendiri maupun emosi orang lain dengan tindakan konstruktif, yang mempromosikan kerja sama sebagai tim yang mengacu pada produktifitas dan bukan pada konflik. Goleman (2018:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu: Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Mengenali emosi orang lain (*empaty*), serta keterampilan sosial.

Kemampuan Kerja

Menurut Mangkunegara (2019:67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki

IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas kesanggupan, kecakapan, kekuatan seorang individu dalam melakukan suatu pekerjaan. Suryani (2019) mengemukakan bahwa indikator kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut: kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, serta kemampuan sikap.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan akan meminimalisir keterlambatan pengumpulan tugas. Penelitian sebelumnya menghubungkan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Dananjaya (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputraa (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdoa (Ilyin, 2019). Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengekspresikan dan mengelola emosi, baik emosi dirinya sendiri maupun emosi orang lain dengan tindakan konstruktif, yang mempromosikan kerja sama sebagai tim yang mengacu pada produktifitas. Menurut penelitian Pande dan Widyani (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan pentingnya komunikasi dalam manajemen, khususnya di industri pariwisata. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk (2020) dan Putra dan Widyani (2022) yang menemukan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal (Hasibuan, 2017:94). Ketidakberadaan hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Robbins, 2018:49). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widyantari dan Widyani (2021) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wardani

(2017) dan Fristia dkk (2019) yang menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H3: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Tunas Jaya Sanur yang beralamat Jalan Bypass Ngurah Rai No. 21, Sesetan, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali 80223. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kemampuan kerja terhadap dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT. Tunas Jaya Sanur yang berjumlah 47 orang karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 26. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel disiplin kerja, kecerdasan emosional, kemampuan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30.

2. Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* variabel disiplin kerja sebesar 0,799, kecerdasan emosional sebesar 0,830, kemampuan kerja sebesar 0,660, dan kinerja karyawan sebesar 0,749. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	47
Test Statistic	0,088
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Disiplin Kerja	0,514	1,944	Bebas multikolinearitas
Kecerdasaan Emosional	0,442	2,261	Bebas multikolinearitas
Kemampuan Kerja	0,812	1,232	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kemampuan kerja $> 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	0,817	Bebas gejala heteroskedastisitas
Kecerdasaan Emosional	0,822	Bebas gejala heteroskedastisitas
Kemampuan Kerja	0,488	Bebas gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. disiplin kerja sebesar 0,817, kecerdasan emosional sebesar 0,822 dan kemampuan kerja sebesar 0,488. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,918	1,336		-2,184	0,034
Disiplin Kerja	0,470	0,136	0,321	3,448	0,001
Kecerdasaan Emosional	0,484	0,088	0,551	5,494	0,000
Kemampuan Kerja	0,283	0,104	0,202	2,725	0,009

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = -2,918 + 0,470X_1 + 0,484X_2 + 0,283X_3$. Persamaan tersebut memberi arti bahwa:

$a = -2,918$ menunjukkan bahwa apabila nilai dari disiplin kerja (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Tunas Jaya Sanur akan menurun sebesar 2,918.

$b_1 = 0,470$ berarti apabila disiplin kerja (X_1) meningkat sedangkan kecerdasan emosional (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja

karyawan (Y) naik sebesar 0,470. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur.

$b_2 = 0,484$ berarti apabila kecerdasan emosional (X_2) meningkat sedangkan disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,484. Artinya setiap peningkatan kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur.

$b_3 = 0,283$ berarti apabila kemampuan kerja (X_3) meningkat sedangkan disiplin kerja (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,283. Artinya setiap peningkatan kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur. Adapun hasil dari pengujian analisis korelasi berganda dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6
Hasil Analisis Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,860 ^a	0,740	0,719	2,02407

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,899. Besarnya nilai R sebesar 0,899 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Sanur.

Hasil Analisis Determinasi (*Adjusted R*²)

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai *adjusted R*² sebesar 0,795 atau sebesar 79,5%. Hal ini berarti pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur adalah sebesar 79,5% sedangkan sisanya sebesar 20,5 % dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Hasil Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	432,675	3	144,225	60,444	0,000 ^b
Residual	102,602	43	2,386		
Total	535,277	46			

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 60,444 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti bahwa secara

simultan disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Sanur.

Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji t pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur disajikan pada Tabel 5, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,448 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 5,494 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan kerja sebesar 2,725 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,009 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,448 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang meningkat diindikasikan oleh tiga indikator, diantaranya: taat terhadap peraturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan dan taat dalam aturan perilaku dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dananjaya (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputraa (2020), Sari dkk (2020) dan Putra dkk (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang ada maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,494 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1

diterima. Artinya bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kecerdasan emosional yang ada di PT. Tunas Jaya Sanur maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kecerdasan emosional yang meningkat diindikasikan oleh lima indikator, diantaranya: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, mengenali emosi orang lain (*empaty*) dan keterampilan sosial. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pande dan Widyani (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan pentingnya komunikasi dalam manajemen, khususnya di industri pariwisata. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk (2020) serta Putra dan Widyani (2022) yang menemukan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,725 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,009 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kemampuan kerja yang ada di PT. Tunas Jaya Sanur maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kemampuan kerja yang meningkat diindikasikan oleh tiga indikator, diantaranya: kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan dan kemampuan sikap. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyantari dan Widyani (2021) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wardani (2017) dan Fristia dkk (2019) yang menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kemampuan kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur. Semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Sanur. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur. Semakin baik kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Sanur. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur. Semakin baik kemampuan kerja yang ada di PT. Tunas Jaya Sanur maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Limitasi

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Tunas Jaya Sanur. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.

Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kemampuan kerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amelia, Reza. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). *Manajemen S-1* 1.1.
- Asmono, OF. 2018. Kinerja Karyawan Bagian Produksi Ditinjau dari Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Somin Surakarta. *Jurnal Manajemen*.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Cherniss, C. D. G. 2017. *The Emotionally Intelligent Workplace How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Charisma, Chadek Novi Dewi, I. Wayan Bagia, and Gede Putu Agus Jana Susila. 2017. Pengaruh Kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: Jurnal Manajemen* 4.2: 154-161.
- Fahmi, I. 2019. *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Alfabeta.
- Fristia, Mila Andriani, and Bambang Swasto Sunuharyo. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 73.1: 225-232.
- Gani, Muhammad Rizki, Bernhard Tewal, and Irvan Trang. 2018. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6.4.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Goleman, D. 2018. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Hariandja, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Illiyin, Zahrotul. 2019. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kemampuan Social Problem Solving Pada Remaja. *Jurnal Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Jayanthi, Made Siska Dwi. 2018 Pengaruh Kemampuan Kerja, Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*. Vol. 16. No. 1.
- Julvia, Cristine. 2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol. 16, No. 1. King, Laura. 2018. *Psikologi Umum*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Mandala, Erlangga Arya, and Faresti Nurdiana Dihan. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha* 26.1: 13-29.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. 2018. *The Intelligence of Emotional Intelligence*. Intelligence. 17. (4). 433-442.

- Mustika, Aai. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Al-Huda Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 9.2: 140-147.
- Myers, David G. 2018. *Social Psychology* 10th Ed. Holand, Michigan: Mc Graw Hill.
- Novita, Adyani. dkk. 2018. Peningkatan Kemampuan Menulis Teks Eksplanasi dengan Menggunakan Media Audiovisual pada Siswa Sekolah Menengah Pertama. *BASASTRA Jurnal Penelitian Bahasa, Sastra Indonesia dan Pengajarannya*. 4 (2): 161.
- Nugroho, Wibowo Setiyo. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Komunitas Keluarga Gojek Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha, and Aprina Wardani. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Salatiga: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah Muqtasid* 8.2: 119-129.
- Putra, I. Made Edi Marturia, Anak Agung Dwi Widnyani, and Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. 2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wiguna Alam Persada. *Jurnal Emas* 3.2: 11-24.
- Putra, I. W. D. E., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. 2022. Pengaruh Kedisiplinan, Etos Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Puri Pangan Sejati. *Emas*, 3(5), 77-88.
- Putri, Nurdiana Eka. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP)* 4.1.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Robbins, Stephen. 2018. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta. Robbin & Judge. 2018. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Saraswati, N. P. A. S., A. A. D. Widyani, and A. S. Rani. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. *Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4.3: 217-230.
- Sari, Lia Agustiana, Onsardi Onsardi, and Sri Ekowati. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)* 1.1: 79-88.
- Sari, I. A., & Priska, M. 2020. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia Tbk Cabang Kantor Fungsional Consumer Card (Kfcc) Kuta. *Doctoral Dissertation*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Sastrohadiwiryo, 2018, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiharta, Bagus Jaka. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2019. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 11.1 : 44-53.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Novi Ade. 2019. Kemampuan Sosial Emosional Anak Melalui Permainan RabaRaba pada PAUD Kelompok A. *Jurnal Ilmiah Potensia*. Vol.4.No.2.:141-150.

- Suwardani, F. C. 2018. *Goal-Setting Theory of Motivation. International Journal of Management, Business, and Administration*, 15 (1), 1- 6.
- Syaeful, Adi. 2021. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Riez Palace Hotel Tegal. *Diss. Universitas Pancasakti Tegal*.
- Syamsuddinnor. 2019. Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. *Jurnal Socioscientia*, 6 (1), 1-44.
- Wardani, Aprina. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. *Diss. IAIN Salatiga*.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.